



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias (expediente C-040/2013, código 33000045011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 4 de julio de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 23 de julio de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-14666.



CONVENIO COLECTIVO DE "ALMACENES Y ALMACENES MIXTOS DE MADERA" DE ASTURIAS PARA 2012 Y 2013

Índice

Acta de otorgamiento

Capítulo I

Art. 1.—Ámbito

Art. 2.—Vigencia y duración

Art. 3.—Sustitución y compensación de retribuciones

Capítulo II

Art. 4.—Jornada

Art. 5.—Vacaciones

Art. 6.—Permisos

Capítulo III

Art. 7.—Nominas y abono de los salarios

Art. 8.—Salarios

Art. 9.—Incremento salarial y cláusula de garantía

Art. 10.—Clasificación profesional

Art. 11.—Gratificaciones extraordinarias

Art. 12.—Desplazamientos

Art. 13.—Horas extraordinarias

Capítulo IV

Art. 14.—Prendas de trabajo

Art. 15.—Equipos de protección individual (EPI's)

Art. 16.—La mujer trabajadora

Art. 15.—Comisión paritaria

Art. 16.—La mujer trabajadora

Art. 17.—Seguro colectivo

Art. 18.—Período de prueba

Art. 19.—Ascensos

Art. 20.—Movilidad funcional

Art. 21.—Vigilancia de la salud

Art. 22.—I.T.

Art. 23.—Delegados de prevención

Art. 24.—Jubilación anticipada

Art. 25.—Contrato de relevo

Art. 26.—Comisión paritaria

Art. 27.—Sometimiento al AISECLA

Disposición transitoria primera

Disposición transitoria segunda

Disposiciones finales

1.ª Remisión

2.ª Antigüedad

Anexo I.—Modelo de finiquito

Anexo II.—Cuadro de permisos y licencias

Anexo III.—Tabla salarial

Anexo IV.—Baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 4 de julio de 2013, se reúnen las representaciones que se relacionan a continuación, que constituyen la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de "Almacenes y Almacenes mixtos de madera del Principado de Asturias" para los años 2012 y 2013.

Representación empresarial:

Dña. Adelina Martínez García

D. Luis Enrique García García

D. Roberto Suárez
D. José Rodríguez
Asesor: D. José Ignacio Rodríguez Vijande

Representación social:

FECOMA-CC.OO.

D. Hortensio Mortera Llana
D. Vicente González Olivenza
D. José Manuel Balseiro Prieto
D. Justo Sama Lafuente
Asesor: D. Ernesto Fernández Fuertes

MCA-U.G.T.

Dña. Pilar Iglesias García
Dña. Nerea Monroy Rosal
D. José Luis Del Mazo Chico
D. Juan Miguel Melcón Martínez
Asesora: Dña. Mónica Alonso García

Secretaría:

Dña. Susana Peláez Álvarez

Abierto el acto, las partes, reconociéndose mutua capacidad legal, por mayoría de sus representantes y representados, adoptan los acuerdos:

1. Suscribir en todo su ámbito y extensión el siguiente texto del Convenio Colectivo de Almacenes y Almacenes mixtos de madera de Asturias para 2012 y 2013.
2. Autorizar a Dña. Susana Peláez Álvarez con DNI. 09.404.722-E para que realice los trámites oportunos de registro del acta de acuerdos para su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Y en prueba de conformidad, ambas representaciones firman el presente acta en el lugar y fecha indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE "ALMACENES Y ALMACENES MIXTOS DE MADERA" DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA 2012 Y 2013

Capítulo I

Art. 1.—Ámbito.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera del Principado de Asturias y el personal a su servicio, cualquiera que sea su Categoría Profesional, sin más excepciones que las previstas en la Ley.

Art. 2.—Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2012, finalizando el 31 de diciembre de 2013. Con carácter excepcional, los efectos económicos derivados del incremento indemnizatorio de la Póliza de Seguro Colectivo, no entrarán en vigor hasta transcurridos quince días de la publicación en el BOPA del presente Convenio.

Una vez extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año sus cláusulas normativas, y se extinguirán y quedarán sin efecto sus cláusulas obligacionales, si por cualquiera de las partes, y por escrito, no se denuncia su resolución con, al menos, 1 mes de antelación a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, hasta que sea sustituido por otro.

Art. 3.—Sustitución y compensación de retribuciones.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio Colectivo sustituyen y absorben cualquier percepción económica que en razón a la prestación de trabajo en las empresas, pudiera existir hasta la fecha de entrada en vigor del mismo, y que no se encuentren recogidas expresamente en el articulado.

Capítulo II

Art. 4.—Jornada.

1.º Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

2.º A efectos de adaptación de la Jornada anual computarán 21 días laborables en el período vacacional.

3.º En el año 2012 y 2013 se considerarán como festivos, abonables y no recuperables, los días 19 de marzo, 24 y 31 de diciembre. En aplicación de los apartados anteriores el exceso de jornada tendrá la consideración de no laborables,



abonables y no recuperables. La fecha de disfrute de estos días se fijará mediante acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores (o conjunto de trabajadores donde no haya representantes). Dicho acuerdo será por escrito y deberá exponerse junto con el calendario laboral en lugar visible del centro de trabajo. En caso de no haber acuerdo, en el año 2012, los seis días resultantes de descanso se disfrutarán el día 20 de febrero, 9 de abril (donde sea local se pasará al día siguiente), 30 de abril, 28 de mayo, 28 de septiembre y 2 de noviembre. En el año 2013, los cinco días resultantes de exceso, se disfrutarán el 11 de febrero, 1 de abril, 20 de mayo, 26 de julio, 16 de agosto.

Cuando fuese necesario, para dar cumplimiento a la jornada anual, en aquellos municipios donde la fiesta local coincide en sábado, domingo o coincida con alguna de las estipuladas como fiestas del sector o fiestas de carácter nacional o autonómico, de mutuo acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores o conjunto de los trabajadores donde no hubiera representante, fijaran una nueva fecha para el disfrute.

4.º La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

5.º Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso de 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

6.º Las empresas deberán exponer un ejemplar del calendario laboral en lugar visible de cada centro de trabajo.

7.º Trabajadores menores de 18 años:

A/ No podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

B/ El período de descanso tendrá una duración de 30 minutos, siempre que la duración de la jornada para estos trabajadores exceda de 4 horas y media.

8.º En cuanto a la distribución de la jornada se estará a lo dispuesto en el art. 43 del Convenio Estatal de la Madera.

Art. 5.—Vacaciones.

A) El personal acogido a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, de los que al menos 21 días deberán ser laborales, a disfrutar en el período comprendido entre los meses de mayo a septiembre, sin perjuicio de acuerdo entre las partes para posponerlas a otras fechas.

B) Se disfrutarán preferentemente en un plazo único de 31 días naturales, salvo pacto entre empresa y trabajador, en cuyo caso dividirán este período, como máximo en dos. En cualquier caso comenzará su disfrute en día laborable.

C) Cuando el período de disfrute de las vacaciones anuales estuviese previamente fijado en el calendario anual, si el trabajador se encuentra en ese momento en situación de I.T., no se iniciará su período vacacional hasta que sea dado de alta médica, dentro del año natural.

Se exceptúa de lo anterior los casos en que existan turnos únicos de disfrute de vacaciones para aquellos trabajadores que pasen a situación de I.T. por enfermedad común en un plazo inferior a 10 días del inicio de las mismas. En el resto de supuesto se podrán disfrutar dentro del año o prorrogar su disfrute al siguiente siempre que éstas se inicien en el actual.

D) Su disfrute será obligatorio dentro de cada año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

E) Retribución de vacaciones:

1. La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
2. Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
3. Por el contrario y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cuál fuere su causa. No obstante, dado que el derecho a disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato. Con la sola excepción de lo previsto en el segundo párrafo del apartado C del presente artículo.
5. En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, a efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Art. 6.—Permisos.

El trabajador, tendrá derecho hasta 8 horas de permiso retribuido al año, para asistir a consulta medica, sin causar baja de I.T. y con posterior justificación. Las horas que por la causa expuesta excedan de 8 horas al año podrán ser recuperadas, pactando con la empresa el sistema de recuperación.

Las parejas de hecho indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado) generarán los mismos derechos que los recogidos en el anexo II para los cónyuges. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

Capítulo III

Art. 7.—Nóminas y abono de los salarios.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según O.M. 27/12/94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los siete primeros días del mes siguiente de su devengo. En caso de que, por circunstancias ajenas al trabajador, no se llevara a cabo dicho abono en la fecha fijada, las empresas abonarán una penalización del 10% de los salarios devengados mensualmente.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir y sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Los salarios para las distintas categorías serán los que se señalen en la tabla anexa.

Art. 8.—Salarios.

Los salarios para los distintos Grupos Profesionales en los años 2012 y 2013, serán los que se señalen en la tabla del anexo III.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1.º Conceptos que pueden comprender las retribuciones salariales:

- a) Salario Base.
- b) Complementos salariales:
 - Personales.
 - Antigüedad Consolidada.
 - De puesto de trabajo.
 - De cantidad o calidad de trabajo.
 - Pagas extraordinarias.
 - Complementos de convenio.
 - Horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador por la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viaje o locomoción, estancia, etc., así como cualquiera otra de esta o similar naturaleza u objeto.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

3.º No serán de aplicación, en virtud del presente convenio, otros conceptos salariales distintos de los que a continuación se indican, y que constituirán los únicos conceptos retributivos que integrarán las percepciones salariales de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación:

- Salario Base Día.
- Plus de Asistencia.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus tóxico, penoso y peligroso.
- Pagas Extraordinarias.
- Horas Extraordinarias.

- Antigüedad Consolidada.
- Compensación por Congelación de la Antigüedad.

El Plus Tóxico, Penoso y Peligroso se devengará en la forma y cantidad que establece el Convenio Estatal de la Madera en su artículo 56.

La aplicación de conceptos salariales distintos a los anteriormente indicados y comprendidos en este artículo, será facultad de la dirección de la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La limitación anterior no se extiende a los conceptos extrasalariales.

Art. 9.—*Incremento salarial y cláusula de garantía.*

Los incrementos salariales para el período de vigencia de este Convenio, serán los que se acuerden por la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de la Madera y en aplicación de los mismos, queda sin efecto la revisión salarial del año 2011.

A partir del 1 de enero de 2012 las tablas salariales se actualizarán en el 1,5% con efectos desde esa misma fecha, quedando sin efecto la revisión salarial del 2012.

A partir del 1 de enero 2013 las tablas salariales se actualizarán en el 0,4% con efecto desde esa misma fecha.

Estos incrementos serán aplicables a todos los conceptos económicos: salariales y extrasalariales.

Art. 10.—*Clasificación profesional. Grupos profesionales.*

En cumplimiento y aplicación de lo que al efecto prevé el Convenio Estatal de la Madera, las categorías profesionales hasta ahora existente en el presente Convenio, se clasifican en los siguientes Grupos Profesionales.

Grupo profesional y categorías que se integran en el mismo.

- 1.—Titulado Superior.
- 2.—Titulado Medio.
- 3.—Jefe Taller, Encargado General, Contramaestre, Proyectista.
- 4.—Jefe Oficina, Jefe Sección, Encargado de monte, Técnico Organización 1.ª, Técnico de Organización.
- 5.—Oficial 1.ª Oficio, Viajante, Oficial 2.ª Oficio, Oficial Advo.1.ª, Afilador, Oficial Advo.2.ª, Aserrador 1.ª
- 6.—Auxiliar Advo., equiparables, Ayudante, Especialista, Telefonista, Pesador, Aserrador de 2.ª
- 7.—Peón, Guarda, Ordenanza, Personal de Limpieza.

Los trabajadores de 16 y 17 años, pasaran a regular su relación laboral con la empresa conforme a las normas que estén en vigor en cada momento respecto a los contratos formativos.

En cuanto a la descripción de las funciones en los distintos Grupos Profesionales, y criterios de clasificación al respecto, las partes se remiten al art. 40 y concordantes del Convenio Estatal de la Madera (anexo VIII y anexo IX) Tomando como referencia para la determinación de las categorías que ahora se integran en los distintos Grupos Profesionales las definiciones contenidas en la derogada Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera.

Art. 11.—*Gratificaciones extraordinarias.*

En aplicación del art.59 del Convenio Estatal de la Madera se establecen dos gratificaciones extraordinarias, con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de Pagas: Paga de Verano; del 1 de enero a 30 de junio.

Paga de Navidad; del 1 de julio a 31 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas será la que se especifique en tabla anexa más la antigüedad consolidada cuando proceda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Art. 12.—*Desplazamientos.*

Cuando por necesidad del trabajo y orden de la empresa, el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad, la empresa correrá con todos los gastos que dicha circunstancia origine.

En los casos de desplazamiento por traslado total y definitivo del centro de trabajo y que no exijan cambio de residencia de trabajador, siempre que el traslado de centro de trabajo ocasione un desplazamiento del trabajador superior a 20 kilómetros diarios en el viaje de ida y otros tantos en el viaje de vuelta, se percibirá una compensación de 0,20 euros/km durante el período de un año a partir del traslado del centro.

Cuando un trabajador sea desplazado desde su centro de trabajo habitual a otro de la misma empresa y para efectuar tal desplazamiento tenga que emplear más de media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso no se computará como tiempo de trabajo si bien será retribuido como tal.

Art. 13.—Horas Extraordinarias.

Se aplicarán los siguientes criterios:

1. Se considerarán horas extraordinarias, todas aquellas que rebasen la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 4. En todo caso, se señala como tope de horas extras el límite de 80 al año.
2. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
3. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima: Realización.
4. El cálculo de valor de la hora extraordinaria se realizará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Sal. Base} \times 365) + (\text{Antig. Anual}) + \text{Gratíf. Extra}}{\text{Jornada anual en horas}} \times 1,75$$

Cabe sustituir la compensación económica por descansos de duración equivalente a 1 hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria. Dicha sustitución tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se origine su causa, por acuerdo entre empresa y trabajador, pudiendo, a instancias de éste, acumularse en medias jornadas o jornadas completas.

Capítulo IV**Otras disposiciones****Art. 14.—Prendas de trabajo.**

A todo el personal se le facilitarán dos prendas de trabajo al año.

Art. 15.—Equipos de protección individual (EPIS).

Las empresas entregaran a su personal los Equipos de Protección Individual adecuado y que mejor se adapte a cada puesto de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/1.995 y en el R.D. 773/1.997 debiendo el trabajador hacer buen uso de las mismas y siendo renovadas, cuando su caducidad o deterioro lo haga necesario, previa devolución de los usados.

- a) Los EPIS deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán proporcionar el mejor nivel de confort posible.
- b) El Servicio de Prevención junto al Delegado/a de Prevención o en su caso Comité de Seguridad y Salud, a través de la evaluación de riesgos establecerán los Equipos de Protección Individual adecuados para cada trabajador y cada puesto.
- c) Conforme a la legislación vigente, se entregarán gafas graduadas de seguridad a aquellos trabajadores que las precisen.

Art. 16.—La mujer trabajadora.

Todos los condicionamientos económicos y sociales contenidos en el presente Convenio, afectarán por igual al hombre y la mujer.

La mujer trabajadora dispondrá además en todo momento de la protección específica dedicada a ella, en su condición de trabajadora, por la legislación vigente. Esto es: Maternidad, Adopción o acogimiento, Embarazo y Lactancia y Cuidado de Hijos.

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; la Ley 39/1999 para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente en lo relativo a riesgo durante el embarazo y período de lactancia, permisos retribuidos, reducción de jornada, excedencia y reserva del puesto de trabajo, despido y extinción del contrato.

También serán de aplicación las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

Art. 17.—Seguro colectivo.

Las empresas suscribirán obligatoriamente una póliza de seguro para cada trabajador menor de 65 años, que cubran las contingencias siguientes:

	Años 2012 y 2013
Muerte Natural	7.645
Muerte por accidente o enfermedad profesional	31.734
Muerte por accidente no laboral	31.734
Invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	35.701
Invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	31.734
Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral	31.734
Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante, según la descripción de O.M. 05/04/74, en los porcentajes que establece el anexo IV de este Convenio, con base a la cantidad de	31.734
Incapacidad Permanente Parcial	26.445

Art. 18.—*Período de prueba.*

En cuanto a la duración del período de prueba, las partes establecen que deberá ser concertado por escrito y en ningún caso podrá exceder la siguiente duración:

A) Técnicos Titulados Superiores	6 meses.
B) Técnicos de Grado Medio o sin titulación y personal Administrativo cualificado	2 meses.
C) Personal de oficio y Aux. Advo.	1 mes.
D) Resto.	20 días.

Art. 19.—*Ascensos.*

Los Ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- 1.º. El Ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación o revocación por la empresa.
- 2.º. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - a) Titulación adecuada.
 - b) Conocimiento del puesto de trabajo.
 - c) Historial profesional.
 - d) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.
 - e) Cumplimiento de lo previsto en los párrafos siguientes:
 - 1.º Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional, o a las Categorías equivalentes, por un período superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.
 - 2.º Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente. En el caso de que la resolución fuera favorable a la petición del trabajador, la empresa estará obligada a abonar la diferencia de los salarios entre ambas categorías desde la fecha en que se cursó la solicitud del trabajador.
 - 3.º Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda, legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
 - 4.º Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 20.—*Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad del empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al Grupo Profesional correspondiente.

Estos cambios del puesto de trabajo estarán sometidos a las condiciones siguientes:

- 1.º Los cambios de puesto serán excepcionales y por el mínimo tiempo posible, y en función de las necesidades de la empresa.
- 2.º Serán comunicados al trabajador o trabajadores afectados con la antelación suficiente, y de forma verbal o escrita, indicando el tiempo aproximado de duración del cambio, labores a realizar y categoría y especialidad a desempeñar, y razones o causas del cambio.
- 3.º La misma comunicación se efectuará a los representantes de los trabajadores.
- 4.º En el caso de que no se produjeran dichas notificaciones, los cambios efectuados por la empresa dejarán de tener efecto automáticamente.
- 5.º La empresa estará obligada a proporcionar la formación y reciclaje que el afectado o afectados precisen, en función del cambio efectuado.
- 6.º No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

Art. 21.—*Vigilancia de la salud.*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la Vigilancia de la Salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

- a) Las empresas vinculadas al presente convenio colectivo garantizarán a sus trabajadores/as la vigilancia de la salud anualmente y en el primer semestre del año, ésta irá dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a los que se encuentran expuestos.

- b) Todas las empresas vinculadas al presente Convenio Colectivo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a suscribir la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.
Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico-sanitarios debidamente equipados y reconocidos.
- c) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: Sanguíneo, Orina, Cardiovascular, Pulmonar, Auditivo y Visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.
- d) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.
- e) El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo y la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos a efectuar.
- f) Éstas pruebas y/o exámenes de salud, serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud o si, por las características del puesto de trabajo la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo para los demás trabajadores y otras personas.
- g) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.
- h) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.
- i) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- j) Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 6 trabajadores y éste se encuentre a más de 8 Km. de un Centro Hospitalario o Asistencial, vendrán obligadas a formar al menos a un trabajador en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.
- k) En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador asimismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con Servicios de Prevención.
- l) La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

Art. 22.—I.T.

En caso de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá desde el vigesimoquinto día el 100% de su retribución durante el tiempo que dure esta situación.

Art. 23.—Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional, de 40 horas anuales, para recibir formación en dicha materia.

La formación recibida deberá ser justificada con posterioridad. Junto con dicha justificación, la entidad que haya impartido la formación, entregará al delegado el contenido de ésta. El delegado entregará copia del justificante y contenido a la empresa y ésta firmará el recibí.

Art. 24.—Jubilación anticipada.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirlo.

Art. 25.—Contrato de relevo.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajador éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T. y 166 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años.

2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

3. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T. y en el Convenio Estatal de la Madera.

4. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos será:

- a. En empresas de hasta 20 trabajadores: 1
- b. En empresas de 21 a 50 trabajadores: 2
- c. En empresas de 51 a 100 trabajadores: 5

En las empresas de más de 100 trabajadores, el anterior baremo se aplicará acumulativamente pero por número de trabajadores en los grupos profesionales (ejemplo: Empresa con 150 trabajadores en el Grupo 4: 5 por el tramo de 100 + 2 por el de 50 = total 7, Empresa con 10 trabajadores en el Grupo 7: 1).

Cualquier modificación legal o reglamentaria sobre la materia que pueda afectar al régimen establecido en el presente artículo, lo dejará sin efecto para nuevas jubilaciones en tanto y en cuanto sus efectos son analizados por la Comisión Negociadora y se procede a su adaptación.

Art. 26.—*Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta de la siguiente forma:

Por la parte sindical: FECOMA-CC.OO.: Un representante.

MCA-UGT.: Un representante.

Por la parte empresarial: Asociación empresarial ASMADERA: Dos representantes.

Todos ellos elegidos de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este convenio. Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes al pacto y a su ámbito.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Convenio.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- Confeccionar las tablas salariales y calendario laboral.
- Estudiará las posibles inaplicaciones o descuelgues salariales propuestas a esta Comisión por las empresas del sector tal y como se establece en el capítulo VI, art. 20 del Convenio Estatal de la Madera.
- Una vez sometidas a la Comisión Paritaria las materias establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a la inaplicación salarial del Convenio Colectivo, de continuar el desacuerdo de las partes, sus discrepancias se resolverán conforme con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA) o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el mismo.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Esta comisión se reunirá cuando así lo solicite una de las partes por escrito.

El domicilio a efectos de notificación y convocatoria, se fija en: Oviedo, calle Cardenal Cienfuegos, n.º 2, esc. 1, 1.º C.

Art. 27.—*Sometimiento al AISECLA.*

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Por ello, acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio, a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Disposición transitoria primera

La Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá a principios de cada año para revisar las tablas salariales si procediera, elaborar la tabla salarial del ejercicio correspondiente y fijar los días de reducción de jornada que correspondieran.

Disposición transitoria segunda

Con efecto al 1 de enero de 2008, y sin perjuicio de la adaptación regulada en el artículo 8.º, la correspondencia entre niveles salariales y grupos profesionales será la siguiente:

- Al Nivel salarial 1 se aplicará el Grupo profesional 1
- Al Nivel salarial 2 se aplicará el Grupo profesional 2
- Al Nivel salarial 3 se aplicará el Grupo profesional 3
- Al Nivel salarial 4 se aplicará el Grupo profesional 4
- Al Nivel salarial 5 se aplicará el Grupo profesional 5
- Al Nivel salarial 6 se aplicará el Grupo profesional 6
- Al Nivel salarial 7 se aplicará el Grupo profesional 7



Disposiciones finales

1.ª Remisión: En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera, la legislación vigente en cada materia, así como en la L.O.L.S. y E.T., para los derechos sindicales.

2.ª Antigüedad: en relación con éste concepto retributivo se estará a la congelación acordada con carácter definitivo, tanto en el n.º de quinquenios como en su cuantía, en el Convenio Colectivo de 1987.

Anexo I

MODELO DE FINIQUITO

1. A efectos de seguimiento de contratación laboral sectorial, los contratos de trabajo serán visados, con independencia del visado del INEM, por una Asociación Empresarial y por una Central Sindical representativa.

2. En materia de indemnización al cese se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera.

3. El documento privado para acreditar la liquidación y/o finiquito de una relación laboral entre empresa y trabajador sujetos al presente convenio, deberá ser conforme al siguiente modelo:

RECIBO DE FINIQUITO Y/O LIQUIDACIÓN

El presente documento para acreditar la liquidación y/o finiquito (táchese lo que no proceda) de la relación laboral entre la empresa y el trabajador se expide por la Asociación de Empresarios de el día y se sella sindicalmente el día.....

SELLO ASOCIACIÓN EMPRESARIOS

SELLO SINDICAL

Tiene este documento una validez de 10 días naturales desde la fecha de su expedición. Haciéndose la expresa advertencia de que, ni su expedición, ni el sello de convalidación, supone adveración al contenido que se añada.

Contenido que se añade.....

ANEXO II.- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR								JUSTIFICANTE
		SAL. BASE	PAGA EXTR.	COMP. ANTI	COMP. INCEN. T.(J)	COMP. CONV	COMP. P.TRA	COMP. NO SA		
1º Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros	Tres días naturales ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
2º Enfermedad grave de padre, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.	
3º Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que acredite el hecho.	
4º Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñaos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.	
5º Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado de Juzgado.	
6º Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.	
7º Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
8º Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.	
9º Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en 1/2 hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.	
10º Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO		
11º Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
12º Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.	

(1) Media percibida en el mes anterior.

*Asimilar al cónyuge las parejas de hecho en caso de alumbramiento, muerte o enfermedad. Incluir matrimonio de hermanos y matrimonio de padres.

ANEXO III.- TABLA SALARIAL

AÑO 2012

NIVEL	SAL. BASE DIA 2012	PAGA VER.-NAV 2012
1	60,69	2.731,48
2	52,70	2.371,55
3	50,43	2.268,78
4	46,43	2.088,83
5	44,79	2.016,64
6	43,21	1.944,47
7	41,56	1.871,29

AÑO 2013

NIVEL	SAL. BASE DIA 2013	PAGA VER.-NAV 2013
1	60,94	2.742,40
2	52,91	2.381,03
3	50,64	2.277,86
4	46,62	2.097,19
5	44,97	2.024,70
6	43,38	1.952,25
7	41,72	1.878,77

ANEXO IV.- POLIZA DE SEGURO BAREMO DE LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMACIONES DE CARACTER DEFINITIVO Y NO INVALIDANTE

% sobre el capital que figura en
el artículo 15 de este Convenio

Dcho. Izdo.

CABEZA Y CARA

1.- Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica.	6	al	13
2.- Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50% siempre que con corrección no alcance las 7 décimas.		6	
3.- Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50%		11	
4.- Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50%, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas		14	
5.- Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje, conservándose voz social	4	al	14

A) ORGANOS DE LA AUDICION

6.- Pérdida de una oreja		10	
7.- Pérdida de las dos orejas		22	
8.- Hipoacusia que no afecte a zona conversacional de un oído siendo normal la del otro		7	
9.- Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro		14	
10.- Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos		20	

B) ORGANO DEL OLFATO

11.- Pérdida de la nariz:			
1) Tratándose de mujeres		45	
2) Tratándose de hombres		22	
12.- Deformación o perforación del tabique nasal		7	

C) DEFORMACIONES EN EL ROSTRO Y LA CABEZA, NO INCLUIDA EN LOS EPIGRAFES ANTERIORES

14.- Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto:			
1) Tratándose de mujeres	7	al	14
2) Tratándose de hombres	3	al	14
15.- Deformaciones en el rostro que afecten gravemente a la estética facial, o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara:			
1) Tratándose de mujeres	11	al	45
2) Tratándose de hombres	7	al	14

APARATO GENITAL

16.- Pérdida funcional de testículos:			
1) uno		6	
2) dos		24	
17.- Pérdida anatómica de testículos:			
1) uno		14	
2) dos		36	
18.- Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad "coeundi" y a la micción	12	al	27
19.- Pérdida total del pene		38	
20.- Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:			
1) uno		16	
2) dos		38	
21.- Deformaciones de los órganos genitales externos de la mujer	9	al	36

GLANDULAS Y VISCERAS

22.- Pérdida de mama en la mujer:			
1) una		14	
2) dos		31	
23.- Pérdida de otras glándulas			
1) Salivares		13	
2) Tiroides		14	
3) Paratiroides		14	
4) Pancreática		25	
24.- Pérdida del bazo		14	
25.- Pérdida del riñón		24	

MIEMBROS SUPERIORES

A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LAS MANOS

1) Pulgar			
26.- Pérdida de la segunda falange (distal)	13		10
2) Índice			
27.- Pérdida de la tercera falange (distal)	6		5
28.- Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal)	10		7
29.- Pérdida completa	14		10
30.- Pérdida del metacarpiano	6		5
31.- Pérdida completa incluido metacarpiano	16		13
3) Medio			
32.- Pérdida de la tercera falange (distal)	7		5
33.- Pérdida de la 3.ª y 2.ª falanges (distal y media)	11		8
34.- Pérdida completa	14		10
35.- Pérdida del metacarpiano	6		5
36.- Pérdida completa incluido metacarpiano	16		13
4) Dedo anular			
37.- Pérdida de la tercera falange (distal)	5		4
38.- Pérdida de la 2.ª y 3.ª falanges (media y distal)	8		6
39.- Pérdida completa	10		7
40.- Pérdida del metacarpiano	4		4
41.- Pérdida completa incluido metacarpiano	13		10
5) Meñique			
42.- Pérdida de la tercera falange (distal)	4		3
43.- Pérdida de la 2.ª y 3.ª falange media y distal	6		5
44.- Pérdida completa	8		6
45.- Pérdida del metacarpiano	6		6
46.- Pérdida completa incluido metacarpiano	10		8

B) ANQUILOSIS

1.- Codo y muñeca

47.- Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90°)	17	13
48.- Anquilosis de la muñeca	16	11

2) Pulgar

49.- De la articulación interfalángica	10	5
50.- De la articulación metacarpofalángica	14	10
51.- De la articulación interfalángica y metacarpofalángica	16	13
52.- De la articulación carpometacarpiana	18	14

3.-Índice

53.- De la articulación 2.ª interfalángica (distal)	5	4
54.- De la articulación 1.ª interfalángica	8	6
55.- De la articulación metacarpofalángica	8	6
56.- De las dos articulaciones interfalángicas asociadas.	8	6
57.- De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	11	8
58.- De las tres articulaciones	14	11

4.- Medio

59.- De la 2.ª articulación interfalángica (distal)	4	3
60.- De la articulación 1.ª interfalángica	5	4
61.- De la articulación metacarpofalángica	5	4
62.- De las articulaciones interfalángicas asociadas	7	5
63.- De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada	8	6
64.- De las articulaciones	11	8

5.- Anular y Meñique

65.- De la 2.ª articulación interfalángica (distal)	4	3
66.- De la articulación 1.ª falángica	5	3
67.- De las articulaciones metacarpofalángicas	5	3
68.- De las articulaciones interfalángicas	7	5
69.- De las articulaciones metacarpo-falángicas y una interfalángica	8	6
70.- De las tres articulaciones	11	8

C) RIGIDEZES ARTICULARES

1.- Hombro

71.- Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50%	6	6
72.- Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50%	16	13

2.- Codo

73.- Limitación de la movilidad en menos de un 50%.	11	8
74.- Limitación de la movilidad en más de un 50%	14	11

3.-Antebrazo

75.- Limitación de la prosupinación en menos de un 50%	6	3
76.- Limitación de la prosupinación en más de un 50% (ambas limitaciones se medirán a partir de la posición intermedia)	14	10

4.- Muñeca

77.- Limitación de la movilidad en menos de un 50%	6	3
78.- Limitación de la movilidad en más de un 50% (También se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia)	13	10

5.- Pulgar

79.- Limitación de la movilidad global en menos de un 50%	8	5
---	---	---

6.- Índice

80.- Limitación de la movilidad global en más de un 50%	5	3
---	---	---

7.- Medio, anular y meñique

81.- Limitación de la movilidad global en más de un 50%	4	3
---	---	---

MIEMBROS INFERIORES**A) PERDIDA DE LOS DEDOS DE LOS PIES**

1.- Primer dedo	
82.- Pérdida total	10
83.- Pérdida de la segunda falange	5
2.- 2.º, 3.º y 4.º dedos	
84.- Pérdida total (cada uno)	4
85.- Pérdida parcial de cada uno	3
3.- Quinto dedo	
86.- Pérdida total	4
87.- Pérdida parcial	3

B) ANQUILOSIS

1.- Rodilla	
88.- En posición favorable (extensión o flexión hasta 170º, incluido acortamiento hasta 4 cm.)	17
2.- Articulación Tibioperonea astragalina	
89.- En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100º)	14
3.- Tarso	
90.- De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas, en buena posición funcional	11
91.- Triple artrodesis	15
4.- Dedos	
92.- Anquilosis del primer dedo:	
1) Articulación interfalángica	3
2) Articulación metatarso falángica	5
3) Anquilosis de las dos articulaciones	7
93.- Anquilosis de cualquiera de los demás dedos	3
94.- Anquilosis de dos dedos	3
95.- Anquilosis de tres dedos de un pie	6
96.- Anquilosis de cuatro dedos de un pie	6
(En caso de anquilosis de los 5 dedos del pie, el pulgar se valorará a parte)	

C) RIGIDECES ARTICULARES

1.- Rodilla	
97.- Flexión residual entre 180 y 135º	11
98.- Flexión residual entre 135 y 90º	7
99.- Flexión residual superior a 90º	4
100.- Extensión residual entre 135 y 180º	5
2.- Articulación tibioperonea astragalina	
101.- Disminución de la movilidad global en más de un 50%	12
102.- Disminución de la movilidad global en menos de 50%	6
3.- Dedos	
103.- Rigidez articular del primer dedo	3
104.- Del 1er. y 2º dedos	4
105.- De 3 dedos de un pie	4
106.- De 4 dedos de un pie	5
107.- De los 5 dedos de un pie	7
4.- Acortamientos	
108.- De dos a cuatro centímetros	8
109.- De cuatro a diez centímetros	14

CICATRICES NO INCLUIDAS EN LOS EPIGRAFES ANTERIORES

110.- Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan	3	al	12
--	---	----	----